



**AVIS DE Mme CANAS,
AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 59 du 14 janvier 2026 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-17.480

Décision attaquée : 23 mai 2024 de la cour d'appel de Paris

Société Euro Disney associés

C/

M. [W] [V]

INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

Le présent pourvoi pose principalement la question de savoir si un « membre remplaçant » au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), institué par voie conventionnelle, doit bénéficier du statut de salarié protégé.

1. Faits et procédure

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 8 août 2001, la société Euro Disney associés (la société) a engagé M. [W] [V] (le salarié) en qualité de technicien d'exploitation. La relation de travail était régie par la convention collective dite d'adaptation des dispositions de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Le salarié a fait l'objet d'un avertissement le 20 janvier 2014, puis d'un blâme le 14 avril suivant, pour ne pas avoir prévenu sa hiérarchie de ses absences dans le délai d'au moins deux heures avant sa prise de poste prévu par l'article 2 du règlement intérieur de la société.

Le 17 octobre 2014, il a été licencié pour insuffisance professionnelle.

Soutenant, d'une part, que l'article 2 du règlement intérieur est contraire aux stipulations de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 et, d'autre part, qu'il bénéficiait du statut de salarié protégé en sa qualité de membre remplaçant du CHSCT, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour voir annuler les sanctions disciplinaires prononcées à son encontre ainsi que son licenciement et obtenir le paiement de diverses sommes.

Par arrêt confirmatif du 23 mai 2024, la cour d'appel de Paris a rejeté sa demande en annulation des sanctions, jugé que le licenciement était nul et condamné la société au paiement de dommages-intérêts ainsi que d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société a formé un pourvoi au soutien duquel elle développe un moyen unique de cassation, dirigé contre les chefs de l'arrêt requalifiant le licenciement pour cause réelle et sérieuse en licenciement illicite et la condamnant à payer diverses sommes.

Le salarié a relevé pourvoi incident et présente un moyen unique de cassation articulé en cinq branches, dirigé contre les chefs de l'arrêt rejetant sa demande tendant à écarter l'application de l'article 2 du règlement intérieur et ses demandes subséquentes en annulation des sanctions et paiement de dommages-intérêts.

2. Examen du moyen unique du pourvoi principal

Il est en l'espèce constant que l'article 45.3 de l'accord de rénovation des relations sociales du 6 septembre 2004, relatif à la composition des CHSCT d'établissement, prévoit que « *pour faciliter le remplacement définitif d'un membre du CHSCT, il est convenu de présenter et désigner lors de la désignation des membres de chaque*

CHSCT une liste complémentaire de membres remplaçants »¹ et que c'est en application de ces dispositions conventionnelles que le salarié a été élu le 22 janvier 2013 membre remplaçant du CHSCT de l'un des établissements de la société.

Pouvait-il, en cette qualité, bénéficier de la protection légale contre le licenciement ? Telle est la question posée par le moyen, qui reproche à la cour d'appel d'avoir jugé que le licenciement du salarié était soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail alors que les missions d'un membre remplaçant ne sont pas de même nature que celles exercées par les représentants du personnel au CHSCT prévus par la loi.

Aux termes de l'article L. 4613-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, le CHSCT comprend « *l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel* ». Selon les articles L. 2411-1, 7°, et L. 2381-2 du même code, dans cette rédaction, les membres du CHSCT bénéficient de la protection contre le licenciement.

Le législateur n'a en revanche prévu la désignation ni de membres suppléants ni de membres « remplaçants » au sein du CHSCT.

On sait toutefois que, de longue date, la jurisprudence judiciaire et la jurisprudence administrative admettent que la protection légale puisse être étendue à des institutions représentatives du personnel créées par voie conventionnelle, dès lors que les salariés concernés sont appelés à exercer les mêmes fonctions que ceux investis de mandats légaux et qu'ils sont, par suite, exposés « *aux mêmes risques en cas de conflit avec l'employeur* »². Mais la Cour de cassation comme le Conseil d'État n'accordent cette protection qu'à la condition que l'institution représentative du personnel d'origine conventionnelle soit « de même nature que celles prévues par le code du travail »³ ou relève « d'une catégorie de même nature que celle qui est prévue par la loi »⁴. Les raisons de cette restriction ont été explicitées par le Conseil d'État dès son avis rendu public du 22 mars 1973⁵ : si, en vertu du principe dit de faveur⁶, une convention ou un accord collectif peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur, ils ne peuvent

¹ Cet accord d'entreprise a été modifié par un avenant signé le 2 novembre 2016 (MA, production n° 4), qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Les dispositions de cet avenant, et en particulier celles de son article 20 modifiant l'article 45.3 de l'accord, ne sont donc pas applicables au présent litige.

² Soc., 9 juillet 1976, pourvoi n° 76-60.056, 76-60.057, Bull. 1976, V, n° 453.

³ Voir, parmi de nombreuses décisions en ce sens : Soc., 22 janvier 2020, pourvoi n° 18-21.206, publié.

⁴ CE, 29 décembre 1995, n° 122643, au Recueil.

⁵ CE, ass., 22 mars 1973, n° 310108.

⁶ Ce principe, aujourd'hui édicté par l'article L. 2251-1 du code du travail, est un « *principe fondamental du droit du travail* » (Cons. const., décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989, cons. 11).

pas déroger aux dispositions d'ordre public et, en particulier, modifier la compétence des agents publics (en l'occurrence, celle des inspecteurs du travail).

Cette jurisprudence a été consacrée par la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, qui a étendu le bénéfice de la protection légale aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise créés par voie conventionnelle⁷. La circulaire du 25 octobre 1983 relative à l'application de cette loi rappelait que « *cette extension de la protection légale n'a lieu que dans la mesure où l'accord de branche ou d'entreprise a entendu instaurer une représentation du personnel de même nature que celle instituée par la loi. [...] en effet, s'il est possible, par convention, d'élargir le champ d'intervention d'un agent public dans un domaine de compétence qui a été défini par le législateur ou le pouvoir réglementaire, il n'est, par contre, pas possible de donner une compétence nouvelle à cet agent par voie conventionnelle* »⁸.

Ces dispositions ont ensuite été reprises à l'article L. 2411-2 du code du travail qui, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, dispose que : « *Bénéficient également de la protection contre le licenciement [...] le délégué syndical, le délégué du personnel, le membre du comité d'entreprise, le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, institués par convention ou accord collectif de travail* ».

L'application de cette règle ne pose pas de difficulté lorsque la convention collective prévoit un nombre de représentants du personnel supérieur à celui défini par le code du travail ou la mise en place d'une institution représentative prévue par le code du travail dans un établissement ou une entreprise disposant d'un nombre de salariés inférieur au seuil exigé par la loi. Il ne fait en effet alors pas de doute que les représentants institués par voie conventionnelle sont « *de même nature* » que ceux institués par le code du travail ; ils sont simplement plus nombreux que la loi ne le prévoit ou présents dans des entreprises qui ne franchissent pas le seuil légal⁹. Le champ de compétence de l'inspecteur du travail, qui ne peut être fixé que par la loi ou le règlement, n'est donc pas élargi par la convention.

L'appréciation est en revanche plus délicate lorsque la convention collective met en place une nouvelle catégorie d'institution représentative du personnel, distincte de celles prévues par la loi. Celle-ci ne bénéficie du statut protecteur que si elle peut être assimilée aux institutions légales, au regard notamment des missions qui lui sont confiées¹⁰.

⁷ Anciens articles L. 412-18, L. 425-1 et L. 436-1 du code du travail.

⁸ Circulaire du ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale du 25 octobre 1983 relative à l'application de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982, *JORF* des 19 et 20 décembre 1983 (numéro complémentaire).

⁹ Voir, par exemple, CE, ass., 31 octobre 1980, n° 12767, au Recueil, qui accorde le bénéfice de la protection légale au délégué syndical désigné, en vertu de la convention collective applicable, dans une entreprise de moins de 50 salariés.

¹⁰ Voir, par exemple, Soc., 22 janvier 2020, pourvoi n° 18-21.206, publié : « *les commissions paritaires professionnelles au plan local, départemental ou régional, qui ont principalement pour mission de concourir à*

Tel n'est pas le cas, par exemple, d'un « représentant syndical » au CHSCT¹¹, dont l'existence n'est pas prévue par le code du travail, ou des membres d'une « commission de coordination » des CHSCT¹². À l'inverse, le délégué syndical suppléant conventionnel exerce un mandat de même nature que celui du délégué syndical¹³ ; de même, les délégués syndicaux titulaires et suppléants de groupe créés par un accord d'entreprise sont une institution de même nature que les délégués syndicaux d'entreprise, dès lors qu'ils sont chargés, au niveau du groupe, de fonctions similaires à celles confiées à ces derniers¹⁴.

Contrairement à ce que soutient le moyen, cette grille d'analyse, appliquée au cas d'espèce, devrait en toute logique conduire à considérer que les « membres remplaçants » du CHSCT institués par voie conventionnelle ont vocation à exercer des fonctions similaires à celles confiées par la loi aux membres du CHSCT, que le mandat qu'ils sont susceptibles d'exercer est donc de même nature que celui de ces derniers et que, par suite, ils bénéficient du statut de salarié protégé.

Mais ce raisonnement se heurte à une difficulté qui, à ma connaissance, ne s'était pas présentée jusqu'à présent. En effet, ainsi qu'il a été précédemment rappelé, l'accord du 6 septembre 2004 prévoit l'élection, « *lors de la désignation des membres de chaque CHSCT* », de membres remplaçants inscrits sur une liste complémentaire, cela « *pour faciliter le remplacement définitif d'un membre du CHSCT* ». Il ne s'agit donc pas de désigner un membre suppléant, ayant principalement pour rôle d'assister aux réunions du CHSCT en cas d'absence ponctuelle du membre titulaire, mais, par avance, d'élire des membres remplaçants susceptibles d'exercer ce mandat dans l'hypothèse où un membre du CHSCT viendrait à cesser définitivement ses fonctions.

Or le code du travail contient des dispositions régissant expressément ce cas de figure. Son article R. 4613-5, reprenant les dispositions de l'ancien article R. 236-7 en vigueur du 25 septembre 1983 au 1^{er} mai 2008, disposait ainsi, jusqu'à son abrogation par le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique, que : « *Lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel [au CHSCT] cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir. Il n'est pas pourvu à son remplacement si la période de mandat restant à courir est inférieure à trois mois* ». Sont ainsi organisées les modalités de remplacement du représentant du personnel

la mise en place d'un dialogue social interentreprises, n'ont pas la même nature que des commissions instituées au sein d'une entreprise pour examiner les recours des salariés à l'encontre des décisions de l'employeur en matière de rétrogradation, licenciement ou mise à la retraite ».

¹¹ Voir, en ce sens : Soc., 29 janvier 2003, pourvoi n° 00-45.961, Bull. 2003, V, n° 34 ; CE, 18 juillet 2018, n° 397757.

¹² Soc., 19 décembre 1989, pourvoi n° 89-42.800, Bull. 1989, V, n° 719.

¹³ Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 19-11.581, publié.

¹⁴ Soc., 23 octobre 2007, pourvoi n° 06-44.438, Bull. 2007, V, n° 174.

au CHSCT en cas de cessation de ses fonctions, sans que le pouvoir réglementaire ait ouvert la possibilité d'y déroger et, en particulier, celle de pourvoir par avance à ce remplacement.

De telles dispositions doivent, à mon sens, être regardées comme étant d'ordre public absolu. Il est certes parfois difficile, dans le silence de la loi, de distinguer entre ce qui relève du principe de faveur et ce qui relève de l'ordre public. L'avis précité de l'assemblée générale du Conseil d'État du 22 mars 1973, qui sert toujours de référence en la matière, trace cependant une ligne de partage : sont d'ordre public et échappent dès lors à la négociation collective « *les dispositions qui par leurs termes mêmes présentent un caractère impératif* » ainsi que « *les principes fondamentaux énoncés par le préambule de la Constitution [et les] règles du droit interne, ou le cas échéant international, lorsque ces principes ou ces règles débordent le domaine du droit du travail ou intéressent des avantages ou garanties échappant par leur nature aux rapports conventionnels* ». C'est ainsi qu'avant l'introduction, par la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, de la faculté de fixer conventionnellement une durée du mandat des délégués du personnel comprise entre deux et quatre ans, la Cour de cassation avait jugé que les dispositions du code du travail fixant la durée de ce mandat avaient un caractère d'ordre public absolu¹⁵. De même, les règles relatives à l'électorat et à l'éligibilité sont d'ordre public absolu¹⁶.

Dès lors, en prévoyant des modalités de remplacement des représentants du personnel au CHSCT dérogeant à celles fixées par l'ancien article R. 236-7 du code du travail, alors en vigueur, l'accord du 6 septembre 2004 a méconnu ces dispositions d'ordre public.

Or une institution représentative du personnel créée par voie conventionnelle ne peut pas être considérée comme étant de même nature qu'une institution représentative prévue par la loi lorsque les dispositions conventionnelles qui l'institue ont un caractère illicite.

C'est donc à tort que la cour d'appel a en l'espèce jugé que le salarié pouvait bénéficier de la protection contre le licenciement prévue pour les membres du CHSCT.

Je vous invite en conséquence à relever d'office le moyen de pur droit tiré de la violation des dispositions d'ordre public relatives au remplacement des représentants du personnel au CHSCT et, par suite, à casser les chefs de l'arrêt annulant le licenciement du salarié et lui allouant diverses sommes à ce titre.

3. Examen du moyen unique du pourvoi incident

¹⁵ Soc., 8 novembre 1994, pourvoi n° 94-60.113, Bull. 1994, V, n° 296 ; Soc., 23 mai 1995, pourvoi n° 94-60.396.

¹⁶ Soc., 24 juin 1998, pourvoi n° 97-60.077, Bull. 1998, V, n° 341.

Au soutien de son moyen dirigé contre le chef de l'arrêt rejetant sa demande tendant à voir écarter l'application de l'article 2 du règlement intérieur et ses demandes subséquentes en annulation des sanctions prononcées les 20 janvier et 14 avril 2014 et paiement de dommages-intérêts, le salarié formule plusieurs griefs, qu'il convient d'examiner successivement.

3.1. Sur la première branche du moyen

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe notamment les règles générales et permanentes relatives à la discipline¹⁷, telles que, par exemple, celles portant sur la justification des absences¹⁸. Selon le 1° de l'article L. 1321-3 du code du travail, il ne peut pas contenir « *des dispositions contraires [...] aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement* ». Il appartient donc au juge judiciaire de contrôler la validité de cet acte de droit privé – qui peut être contestée par voie d'exception à l'occasion d'un litige individuel¹⁹ – et, le cas échéant, d'écarter l'application de ses dispositions contraires aux stipulations conventionnelles²⁰.

En l'espèce, l'article 2 du règlement intérieur de la société énonce que « *tout salarié qui se trouve dans l'impossibilité de rejoindre son poste de travail doit en informer son encadrement au moins deux heures avant le début de son travail et adresser un certificat d'arrêt de travail dans les 48 heures suivant son arrêt* ».

Le salarié soutient que ces dispositions sont incompatibles avec celles de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et de l'article X-III-2 de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, qui, en cas d'absence pour maladie ou accident, exigent seulement que le salarié en justifie dans un délai de 48 heures, sans prévoir un délai de prévenance.

Mais une telle argumentation confère auxdites stipulations conventionnelles une portée qu'elles n'ont pas. En effet, l'article 7 de l'accord national interprofessionnel prévoit les conditions dans lesquelles les salariés sont indemnisés en cas d'absence pour maladie ou accident et subordonne notamment cette indemnisation au fait « *d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité* ». Quant à l'article 2 du chapitre III du titre X de la convention collective précitée, il porte sur l'incidence de la maladie sur le contrat de travail et dispose que « *Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dans les 48 heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail* ».

¹⁷ Article L. 1321-1 du code du travail.

¹⁸ Voir, en ce sens, le point 1221 de la circulaire DRT n° 1983/05 du 15 mars 1983 relative à l'application des articles 1 à 5 de la loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise. Cette même circulaire précise que « *le règlement intérieur peut comporter, à titre d'exemples, des clauses relatives à [...] l'obligation de prévenir en cas d'absence ou de retard* ».

¹⁹ Article L. 1322-4 du code du travail.

²⁰ Voir, par exemple, Soc., 7 novembre 2006, pourvoi n° 04-41.390, Bull. 2006, V, n° 330.

Ainsi, ces stipulations conventionnelles se bornent à imposer l'indemnisation du salarié et à exclure la rupture du contrat de travail en cas d'absence pour maladie justifiée dans un délai de 48 heures. Elles n'ont ni pour objet ni pour effet d'interdire à l'employeur de prévoir par ailleurs, dans le règlement intérieur, un délai de prévenance destiné à éviter une désorganisation du travail. Elles lui interdisent en revanche de sanctionner le non-respect de ce délai par la rupture du contrat de travail ou un refus d'indemnisation.

Le Conseil d'État a d'ailleurs déjà jugé qu'un règlement intérieur prévoyant, « *dans l'intérêt de l'exploitation de l'entreprise* », une procédure d'information rapide de l'employeur en cas d'absence pour maladie n'était pas contraire à l'article 10 de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, aux termes duquel « *Les absences résultant de maladie ne constituent pas une rupture du contrat de travail lorsque, sauf cas de force majeure, elles ont fait l'objet dans les trois jours d'une notification de l'intéressé au chef d'entreprise ou à son représentant* », dès lors que cette information n'était pas prescrite à peine de rupture du contrat de travail²¹.

Dès lors, les dispositions de l'article 2 du règlement intérieur de la société ne sauraient à mon sens être regardées comme étant contraires aux stipulations conventionnelles invoquées et **le grief n'est donc pas fondé**.

3.2. Sur la deuxième branche du moyen

Se fondant sur les dispositions du 2° de l'article L. 1321-3 du code du travail, selon lesquelles le règlement intérieur ne peut contenir « *des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* », le salarié fait grief à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si, en l'espèce, la restriction au droit à la protection de la santé apportée par l'article 2 du règlement intérieur était justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but poursuivi. Elle aurait ainsi privé sa décision de base légale.

Mais, dans ses conclusions d'appel (MDPI, production n° 3), le salarié n'a pas soutenu que les dispositions litigieuses du règlement intérieur apporteraient une restriction injustifiée et disproportionnée à son droit à la protection de la santé. La cour d'appel n'étant pas tenue de procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, la deuxième branche du moyen pourrait faire l'objet, comme le propose Mme la conseillère rapporteure, d'un **rejet non spécialement motivé**.

3.3. Sur la troisième branche du moyen

Se fondant cette fois sur le 3° de l'article L. 1321-3 du code du travail, qui, dans sa rédaction applicable au litige, dispose que le règlement intérieur ne peut pas contenir « *des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, [...] en raison de leur état de santé ou de leur handicap* », le salarié soutient que l'article 2 du règlement intérieur entraînerait une

²¹ CE, 6 mars 1989, n° 84977 et 84980, au Recueil. Voir également : Soc., 9 octobre 2024, pourvoi n° 22-23.192, qui admet implicitement la légalité d'une telle disposition.

discrimination envers les salariés qui, en raison de leur état de santé, ne sont pas en mesure de prévenir l'employeur de leur absence dans le délai d'au moins deux heures avant leur prise de poste et qui, de ce fait, encourent une sanction disciplinaire.

Mais, dans ses conclusions d'appel, le salarié, qui ne faisait état d'une discrimination en raison de son état de santé que concernant la sanction du 14 avril 2014, ne soutenait pas qu'il n'avait pas été en mesure de prévenir son employeur de son absence du 2 au 6 mars 2014, mais, au contraire, qu'il l'avait prévenu le 2 mars 2014 « *plus de deux heures avant sa prise de poste* », puis, à nouveau, le 4 mars 2014 au soir, pour lui indiquer « *qu'il devrait ressortir [de l'hôpital] le 5 mars 2014* » (MDPI, production n° 3, p.8). Le moyen est donc irrecevable, comme contraire à la thèse soutenue devant les juges du fond ou, en tout état de cause, comme étant nouveau et mélangé de fait. Il pourrait dès lors faire l'objet, comme le propose Mme la conseillère rapporteure, d'un **rejet non spécialement motivé**.

3.4. Sur les quatrième et cinquième branches du moyen

Enfin, le salarié soutient que « *les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise* » et « *d'assurer la continuité du service* », sur lesquelles se fonde l'arrêt attaqué (p.4, § 4 et 5), ne peuvent suffire à justifier une disposition du règlement intérieur incompatible avec des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise, de sorte qu'en statuant par de tels motifs, la cour d'appel aurait violé l'article L. 1321-3 du code du travail, l'article 7 de l'accord national interprofessionnel et l'article X-III-2 de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels ou, à tout le moins, aurait privé sa décision de base légale au regard de ces textes.

De tels griefs sont toutefois **inopérants**, dès lors que, ainsi qu'il a été précédemment exposé, l'article 2 du règlement intérieur de la société n'est pas contraire aux stipulations conventionnelles précitées, comme l'a à bon droit jugé la cour d'appel.

Je conclus en conséquence au rejet du pourvoi incident et à la cassation de l'arrêt attaqué, mais seulement en ce qu'il annule le licenciement du salarié et condamne la société au paiement de diverses sommes.